

должна показывать, что каждый участник производства имеет реальную возможность принимать участие в действиях по самоуправлению. В-третьих, она должна демонстрировать уникальность предприятия или события. Уникальность формирует статус предприятия, сохранение которого активизирует персонал. В-четвертых, содержать четкое определение того, что требуется от каждого участника производства и что каждый участник производства получит в результате выполнения всех требований. Заинтересованность рядовых сотрудников в эффективной работе активизирует их на самоорганизацию. В-пятых, организационная культура должна быть эмоционально стимулирующей и вдохновляющей.

Как показывает практика и исторический опыт, организация может вести себя совсем не в соответствии с ожиданиями ее руководителя или руководителей, она может существовать и вообще без внешнего управления.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Душенко К.В. Универсальный цитатник бизнесмена и менеджера. - М.: Изд-во Эксмо, 2004, с. 265

Слюсарянский М.А., г. Пермь

РЫНОК ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ В УСЛОВИЯХ РОССИЙСКОГО ОБЩЕСТВА

Социологический анализ современного российского общества, его переходного состояния ставит вопрос о новых подходах для оценки переходного характера общества, нахождения такого понятийного аппарата, который позволяет учесть и понять закономерности его развития. В этой связи в качестве категории, обобщающей и покрывающей собой возможные альтернативные результаты исследований используется понятие «социальная трансформация».

Необходимо различать трансформации, происходящие на институциональном и деятельностном уровнях. При этом возникает серьезная проблема, связанная с возможностью существенных противоречий между институциональной формой и характером социального функционирования тех или иных общественных установлений, преобразование которых является предметом исследования социальных трансформаций. Примеров подобных противоречий можно привести довольно много в экономической, политической, культурной сферах, и, в частности, в процессах функционирования рынка труда и занятости.

В этой связи важными критериями для оценки переходного состояния российского общества, характера социальной трансформации являются следующие:

роль новых и старых социокультурных групп в процессах либерализации и приватизации экономики;

изменения в трудовых отношениях, мотивациях, поведении различных социально-профессиональных групп;

изменения в уровне и качестве жизни населения и отдельных групп;

характер социальной стратификации и результаты адаптации к комплексу проводимых реформ.

Обозначенные методологические подходы должны быть применены в исследовании труда и занятости, который выступает в качестве важной и многоплановой сферы экономической и социально-политической жизни общества, отражающего основные тенденции в динамике занятости, ее основные структуры, характер общественного разделения труда мобильности рабочей силы, масштабы и динамику безработицы. При этом объектами внимания социологов должны быть:

- социальные институты, формирующие и регулирующие спрос и предложение рабочей силы;
- различные стратегии поведения работодателей и владельцев рабочей силы, социальная структура того и другого контингентов, их интересы, распределение по территории, отраслям, формам собственности и т.п.;
- безработица как феномен и процесс, выявление стратегий поведения уволенных работников на рынке труда;
- возможные конфликтные ситуации на рынке труда, механизмы их рассмотрения, диагностирование на разных стадиях, профилактика их разрушения.

Однако ни один из перечисленных институтов, ни одна из организационных форм еще не приобрели устойчивости. В этих условиях сложно ставить задачу изучения глубинных процессов в сфере занятости: экономика недостаточно стабильна, долгосрочные условия неопределенны, не сложились еще четкие типы экономического поведения различных социально-профессиональных групп. По этим же причинам сейчас невозможно прогнозирование динамики рынка труда, так как оно основывается на закономерностях стабильно функционирующих экономики и общества. В ситуации незавершенного трансформационного процесса, переходных отношений возможна лишь выработка экспертных оценок, предлагаемых коллизий на рынке труда, полученных в результате наблюдений за экономическим поведением основных действующих сил – нанимателей, трудоспособного населения, ищущего сферу приложения труда субъектов государственной политики, главным образом – представителей муниципальной власти, а также институтов и организации защиты интересов трудящихся.

Экспертные оценки должны дополняться результатами социологических исследований субъектов рынка труда, а заключения по полученным материалам – направляться в первую очередь в адреса служб занятости и муниципальных властей для корректировки их деятельности.

Одной из центральных проблем анализа ситуации на рынке труда является изучение безработицы, структуры контингента безработных с учетом индивидуальных предпочтений и их интересов, возможностей переподготовки, индивидуальной predisposition к различным формам поведения (сохранение профессионального статуса, изменение профессионального статуса ради обеспечения материального, повышение квалификации и переподготовки по другой профессии, ориентации на самозанятость и т.д.). При этом важна оценка динамики размера и структуры приложения рабочей силы на перспективу, которая предполагает:

- анализ изменения структуры занятости в разрезе половозрастных групп;
- анализ влияния характеристик воспроизводства населения на формирование структуры занятости. Под структурами занятости понимается совокупность пропорций в распределении населения между сферами деятельности, включая безработных и экономически неактивное трудоспособное население;
- анализ и оценка влияния воспроизводства населения и его структуры занятости на динамику предложения рабочей силы.

Предлагаемая система индикаторов состоит из трех групп: 1) характеристики численности и территориального размещения, возрастной структуры населения в трудоспособном возрасте, трудоспособного незанятого населения; 2) характеристики естественного и механического движения населения в трудоспособном возрасте; 3) характеристики структуры занятости.

Полученная информация может быть использована центрами занятости и их специализированными службами, региональными и муниципальными органами власти,

центрами профессионального обучения и переподготовки кадров. При этом предполагается не только информационное обеспечение этих служб, но и разработка рекомендаций относительно мер снижения безработицы, способов социальной защиты наименее конкурентных групп, путей повышения согласованности социально-профессиональных интересов различных групп и представившихся для них возможностей.

Одной из многочисленных проблем, определяющих судьбу российской реформы является несоответствие как исходной структуры экономической деятельности, так и их мотивации желаемым признакам послереформенного экономического устройства.

Ситуация перехода осложняется технологического уклада российской экономики, в которой существуют секторы доиндустриальных, индустриальных и – в меньшей мере постиндустриальных технологий. Каждому из этих укладов соответствуют свои оптимальные характеристики мотивационных структур, что сказывается и на динамике мотивации труда.

Группа работников с разной структурой мотивации характеризуются и разным отношением к собственности. Особенно сильно это выражено в структуре достигательной мотивации: работники, ориентированные на возможность проявить инициативу и предпринимчивость чаще остальных предпочитают коллективно-долевою собственность и реже остальных – государственную; работники, ориентированные на «уравниловку» чаще других предпочитают и государственную и реже коллективно-долевою собственность.

Исследования показывают, что изменение отношений собственности не приводят (и, видимо, не должно приводить как предполагалось на «романтическом» этапе реформ) к изменению мотивации наемных работников. Роль реформы могла бы состоять в том, чтобы создать условия для профессиональных управляющих, способных востребовать такой мощный резерв производства, как усиление мотивации работников. Можно, однако утверждать, что этот резерв может быть реализован при двух условиях: при стабилизации производства и при повышении стоимости рабочей силы до уровня, сопоставимого с затратами на материально-техническое обеспечение производства.

Различные типы мотивации отражают в том числе и разные формы трудовых отношений, складывающихся между собственниками и работниками наемного труда. В этом аспекте они должны быть учтены в разных формах социального партнерства между работодателями и работниками.

При этом необходимо более активно использовать парасистемные методы управления (расширение производственной самостоятельности, делегирование управленческих функций, идентификация с организацией) как средство преодоления негативных социальных последствий применения наемного труда и соответствующего типа мотивации.

Если согласиться с важностью и необходимостью изменять и усилить мотивацию субъектов экономической деятельности для реализации целей реформы, ее тактика должна быть существенно изменена:

вместо нереальной задачи преодоления государственного патернализма в ходе реформ предусмотреть включение патерналистских ориентаций в формирующую систему ценностей массового сознания;

максимально использовать часть сформировавшихся в советский период ценностей, которые способствуют динамическому развитию общества и пришли на смену традиционных ценностей, препятствующих «экономизации» массового сознания;

проанализировать структуру социальной базы реформирования России (материалов имеется достаточно) и разработать меры по ее поддержке и расширению.